



TITLE:

京都大学教官を対象とするティーチング・アシスタントに関する調査(1):質問紙調査のデータ分析

AUTHOR(S):

子安, 増生; 藤田, 哲也; 前平, 泰志; 山口, 健二

CITATION:

子安, 増生 ...[et al]. 京都大学教官を対象とするティーチング・アシスタントに関する調査(1):質問紙調査のデータ分析. 京都大学高等教育研究 1997, 3: 64-76

ISSUE DATE:

1997-10-01

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/53522>

RIGHT:

京都大学教官を対象とするティーチング・アシスタント に関する調査(1)：質問紙調査のデータ分析

子安増生（教育学部）・藤田哲也（光華女子大学文学部）
・前平泰志（教育学部）・山口健二（岡山大学教育学部）

平成4年（1992年）度から開始された文部省の教育制度としてのティーチング・アシスタント（TA）は、「優秀な大学院学生に対し、教育的配慮の下に教育補助業務を行わせ、学部教育におけるきめ細かい指導の実現や大学院学生が将来教員・研究者になるためのトレーニングの機会提供を図るとともに、これに対する手当支給により、大学院学生の処遇の改善の一助とすることを目的とする」（平成7年度文部省通達文書）という高邁な理想がかかげられているが、現状はこの制度の「本家」であるアメリカのティーチング・アシスタント制度と照らしてみても比較にならないほど貧弱であるだけでなく、上記通達文書の目的の達成度から言ってもほんのささやかなものでしかない（子安・藤田，1996）。

そこで、その改善の方途を探らなければならないが、ティーチング・アシスタントの実態は、京都大学の中でも研究科・専攻・講座ごとにその実情が異なっていると思われる。たとえば、平成6年（1994年）に刊行された『京都大学自己点検・評価報告書』においても、TA制度について「具体的業務内容は、実験・実習、演習等の教育補助、レポート作成指導、講義資料等の作成・整理、データ整理等であるが、実態は各研究科の実情によって異なる」（京都大学自己点検・評価委員会，1994，49ページ）と述べられている。

本調査は、まずティーチング・アシスタント制度が京都大学の中で実際にどのように運用されているかを、教官を対象とする調査によって明らかにすることを目的としている。この目的のために、大学院生のいる部局の教授ならびに助手全員を対象に質問紙調査を実施した。職階を教授と助手に限定したのは、筆者らに教官悉皆調査を実施するだけの余力がないため、対象者を講座の責任者である教授、及び、（少なくとも教育学部では）実務担当者と考えられる助手の両職種に絞ったものである。

本調査で明らかにしたいと考えた問題点は、京都大学の教官がTA制度の沿革と規定に関してどのような認識を持っているか、TA申請、TA経費支給、TA業務の実態はどのようなものであるか、TAの意義と改善点に関してどのような意見が見られるか、などの事項である。

調査の方法

1. 調査用紙の概要

調査用紙は、A4判8ページ構成であり、設問は全部で17項目からなっている。

調査用紙の1ページ目は、調査のお願い、回答の形式・方法、連絡先などを記したものである。2ページ目には、回答者の属性をたずねる次の5項目を用意した〔（ ）括弧の中は選択または記入事項を示す〕。

設問1：所属部局（学部・学科、または、研究科・専攻）。

設問2：職 階（教授、助手）。

設問3：勤務年数（**年*ヶ月）。

設問4：年 齢（満**歳）。

設問5：性 別（男、女）。

3～6ページには、ティーチング・アシスタント制度の実態調査に関わる、次の設問6から16までが置かれた。

本調査は、平成7年度京都大学教育研究学内特別経費による研究「ティーチング・アシスタント（TA）制度の現状と将来像に関する実証的研究」（研究代表者・子安増生）に基づいて実施されたものである。

設問6：TA制度の沿革と規定についての既有知識。

設問7：平成7年度のTA申請の有無。

設問8：平成7年度のTA申請者。

設問9：平成7年度のTA手当の年間支給総額。

設問10：平成7年度のTA手当の支給実態。

設問11：所属講座の大学院生のTAの仕事内容。

設問12：トレーニングの機会としての意義。

設問13：TAについて今後改善すべき点。

設問14：大学院生にとってのTAの意義。

設問15：大学院生の処遇の改善という観点からのTAの位置づけ。

設問16：大学院生の収入源として望ましいもの。

(無)

設問8～11はTA申請をした者のみが答える。申請をしなかった場合は設問7から設問12へジャンプする。

7ページ目には、設問17としてティーチング・アシスタント制度の改善策についての意見を自由記述するための欄を設けた（この部分の結果については、本号掲載の前平・山口・子安・藤田の報告を参照）。

8ページ目は、本調査の報告書を希望する回答者への案内文を掲載した。

2. 調査対象

調査対象として、京都大学が発行する『京都大学職員録 平成7年度版』の中から医学部病院、研究所、センター等を除く部局の教授589人および助手695人全員の計1,284人を抽出して調査対象者とした。無記名調査形式であるが、記入は調査対象者ご本人が行なうように依頼した。

3. 実施手順

調査用紙は学内便で送付し、受け取り後2週間以内に同封した封筒により学内便で返信する形式で実施した。調査の実施時期は、平成8年6月下旬～7月上旬であった。

回答者数は、562人（回収率43.8%）であった。そのうち、職階の違いに基づく分析を行うため①職階欄の無記入の回答者、②助手から助教授への職階の変更があった回答者、③本来調査対象に含まれないはずの勤務年数1年未満の回答者（代理回答と思われる）などについての調査用紙は無効回答に含めた。なお、所属変更のうち、平成8年度に新設されたエネルギー科学研究科所属の回答者は工学研究科等からの配置換と考えられるので、分析対象に含めた。以上のような無効回答を除外した結果、有効回答者数は教授256人、助手273人の計529人となった。

結果と考察

1. 回答者の属性

設問1：ご所属の部局について、あなたがあてはまるものを1つ選んで、その番号に○をつけ、空欄に必要事項をご記入ください。

京都大学では大学院重点化を済ませた部局とそうでない部局があるので、学部・学科または大学院研究科・専攻のいずれかで所属を記入する形式をとった。しかし、回答は重点化しているかどうかにかかわらず、学部で回答した人と大学院で答える人があったので、以下では同じ部局の場合には、学部か大学院かの区別はせず、表1のような形式にまとめた。

表1の中で、エネルギー科学研究科は調査時点の平成8年度に新設になった研究科である。調査用紙は平成7年度の名簿で送付したため、この研究科は含まれていなかったが、工学部等から同研究科に移籍した回答者があったと考えられるのでデータに含めた。

表1 部局別、職階別回答者数(人)

部 局 名	教授	助手
総合人間部、人間・環境学研究科	25	6
文学部、文学研究科	19	5
教育学部、教育学研究科	7	1
法学部、法学研究科	7	0
経済学部、経済学研究科	8	0
理学部、理学研究科	32	43
医学部、医学研究科	26	58
薬学部、薬学研究科	8	9
工学部、工学研究科	74	98
農学部、農学研究科	36	45
エネルギー科学研究科	3	6
合 計	256	273

設問2：『京都大学職員録 平成7年度版』に記載の職階について、あなたがあてはまるものを1つ選んで、その番号に○をつけてください。

調査方法のところで述べたように、調査対象を教授と助手に限定した。職階別の回答者数は、表1に示されるように、教授256人、助手273人となった。部局別に見ると、理科系学部、特に工学部の占める割合が高い。特に助手については、文・教・法・経の文科系4学部あわせて僅か6人にすぎない。これは、文科系の助手比率の低さに加えて、TA制度が文科系では相対的に位置づけが低いことを反映しているのかもしれない。

設問3：平成8年(1996年)4月1日時点でのあなたの京都大学での勤務年数について、下記の空欄に数字をご記入ください。

結果は、勤務年数を5年刻みで集計した。教授の勤務年数は「5年以内」から「36年以上」まで幅広く分布したが、助手の場合は勤務年数「5年以内」が63.3%、「6～10年以内」が20.1%と併せて8割強を占めた。

設問4：あなたの現在の年齢について、下記の空欄に数字をご記入ください。

年齢の最年少者は教授で35歳、助手で27歳であった。他方、最年長者は教授が京都大学の定年退官年齢である63歳、助手は59歳の回答者であった。また、年齢を5年刻みで集計すると、教授では「51～60歳」が教授の回答者の過半数(56.6%)を占め、助手では「31～40歳」が助手の回答者の過半数(58.6%)となった。

設問5：あなたの性別について、該当する方の数字に○をつけてお答えください。

教授は256人全員が男性であった。助手では回答者273人中男性が254人(93.0%)であり、女性は18人、不明1人であった。

2. ティーチング・アシスタントについて

はじめに、次のような説明を行なった。

「ティーチング・アシスタント(以下「TA」と略することがあります)制度は、平成4年(1992年)度から開始された国(文部省)の教育制度の1種であり、現在では、「優秀な大学院学生に対し、教育的配慮の下に教育補助業務を行わせ、学部教育におけるきめ細かい指導の実現や大学院学生が将来教員・研究者になるためのトレーニングの機

会提供を図るとともに、これに対する手当支給により、大学院学生の処遇の改善の一助とすることを目的とする」と規定されています。このような制度的規定を念頭において、以下の設問に答えてください。」その後、設問6から16までの質問を行なった。なお、以下の分析では、設問ごとに欠損値のあるデータは分析から除いたので、回答者数は設問ごとに異なる。

設問6：あなたは、上のようなTA制度の沿革や規定についてご存じでしたか。次の中から、あてはまるものをいくつでも選んで、その番号に○をつけてください

結果は、図1に示される。一般論として、本調査に回答すること自体が、TA制度への関心の高さを反映していると考えられ、その意味で「6. TA制度の存在についてまったく知らなかった」とする回答者が少なかったことは当然であるかもしれない。TA制度の沿革や規定について知っている回答者の割合は、助手よりも教授の方が高いという結果が得られた。

各項目ごとにカイ二乗検定で職階による分布差を検定したところ、全項目で有意差が見られた〔項目1から順に、 $\chi^2(1)=18.3$, $p<.001$; $\chi^2(1)=29.3$, $p<.001$; $\chi^2(1)=32.3$, $p<.001$; $\chi^2(1)=60.1$, $p<.001$; $\chi^2(1)=4.8$, $p<.05$; $\chi^2(1)=25.5$, $p<.001$ 〕。

この差の理由としては、一つには、前述のように助手の方が勤務経験年数が短く、TAに関する文部省からの通達文書に目を通す機会が少ないことが考えられる。

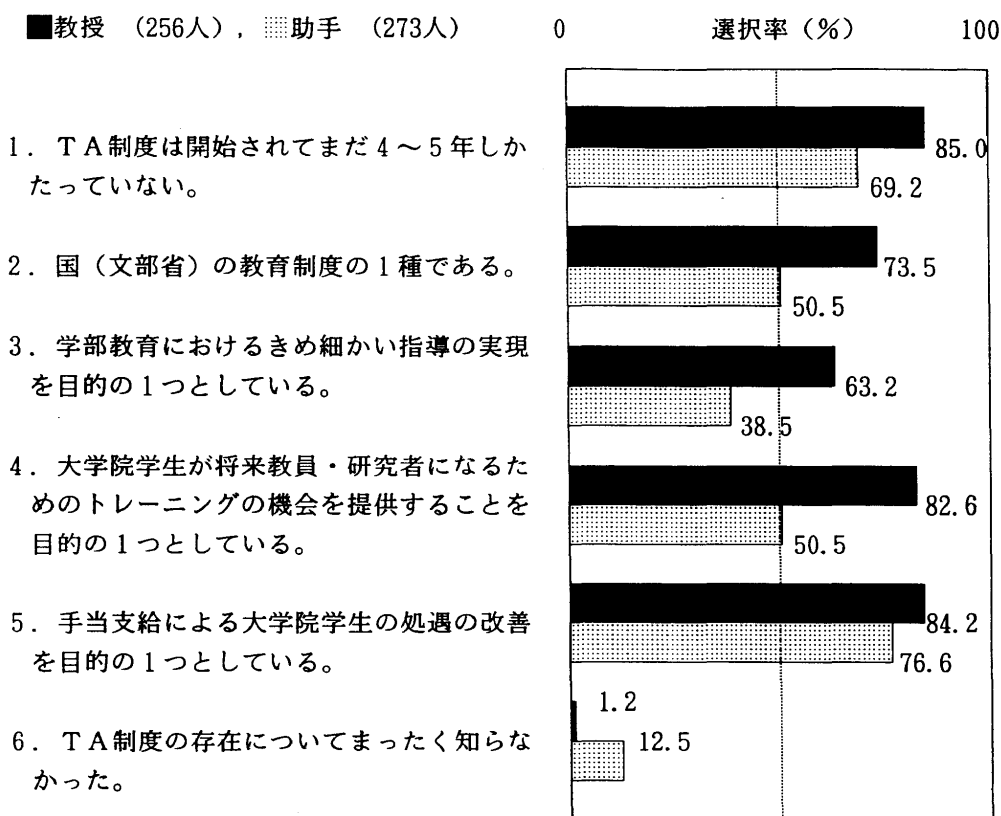


図1 TA制度の沿革や規定について（設問6、複数回答可）の結果

設問7：あなたの所属講座では、大学院生の平成7年度のTAの申請をされましたか。次の中から、あてはまるものを1つ選んでその番号に○をつけてください。

回答は、「1. 該当する大学院生がおり、TAを申請した」、「2. 該当する大学院生がいたが、TAを申請しなかつ

た」、「3. 該当する大学院生はおらず、T Aを申請しなかった」、「4. これまでT Aの申請をしたことがない」、「5. その他」から1つを選択する形式である。教授の78.3%、助手の68.3%が「1. 該当する大学院生がおり、T Aを申請した」を選択した。この点で職階の違いは小さいように見えるが、「5. その他」を除いて、2（職階）×4（項目）のカイ二乗検定を行なったところ分布差は有意であった〔 $\chi^2(3)=22.6$, $p<.01$ 〕。但し、残差分析の結果は、教授で「4. 該当する大学院生はおらず、T Aを申請しなかった」が多く、助手で「5. これまでT Aの申請をしたことがない」の人数が多いことを示すのみであった。

設問8：あなたの所属講座の院生について、平成7年度のT Aの申請を誰がしましたか。次の中から、あてはまるものを1つ選んでその番号に○をつけてください

結果は、図2に示される。回答は、「大学院生が自分で申請書を書き、事務手続を行った」ケース、「大学院生が申請書を書いたが、事務手続は教官(助手を含む)が行った」ケース、「申請書の記入と事務手続は、すべて教官(助手を含む)が行った」ケースにほぼ三分され、この点では職階による違いが見られなかった〔 $\chi^2(2)=1.9$, NS〕。

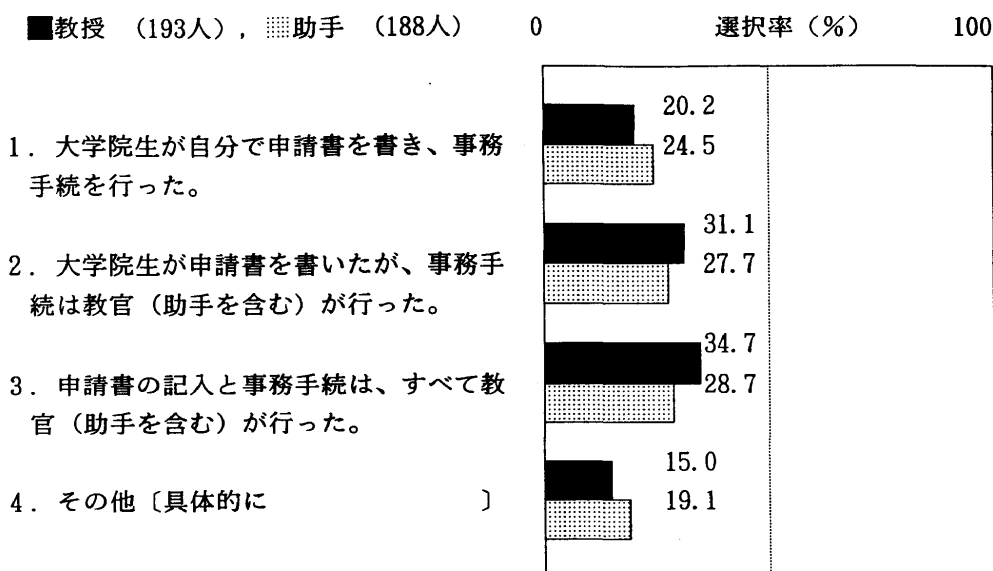


図2 平成7年度のT Aの申請者（設問8）についての結果

設問9：あなたの所属する講座の大学院生の平成7年度T A手当ての年間支給総額は平均してどれくらいだったと思いますか。次の中から、あてはまるものを1つ選んで、その番号に○をつけてください。

結果は、図3に示される。「4. その他」を除き、2（職階）×3（項目）のカイ二乗検定（Yatesの修正）を行なったところ分布差は有意だった〔 $\chi^2(2)=10.2$, $p<.01$ 〕。残差分析の結果は、「1. 年間支給額」の選択率が教授で高く、「2. 支給しているが、金額はおぼえていない」と「3. T Aの大学院生はいるが、手当てを支給していない」の選択率が助手で高いというものであった。

次に、年間支給額をあげた教授と助手をあわせた102人の回答者に基づいて、T A手当ての年間支給総額を集計した。その結果、T A手当ての支給を受けている大学院生の約3分の1は支給額5万円以下、約3分の2は支給額10万円以下であった。支給額の多い方としては、40万円2人、48万円3人、60万円（本調査での最高額）1人というものもあったが、概して支給額は多いとは言えない。

1996年7月に経済学研究科が報告したティーチング・アシスタント制度に関する調査結果では、同研究科の大学院

生一人当たりの年間支給額は3万円強にすぎず、「この2年間のような経費額にとどまるならば、計画的にTA制度を実施するためには、領域をしぼって集中的に使用するか、あるいは財源を別のところにもとめながら実施するしかないであろう」（経済学研究科・経済学部教育改革研究会，1996，p. 3）と述べられている。本研究の結果は、それと類似の状況が多くの研究科で見られることを示唆している。

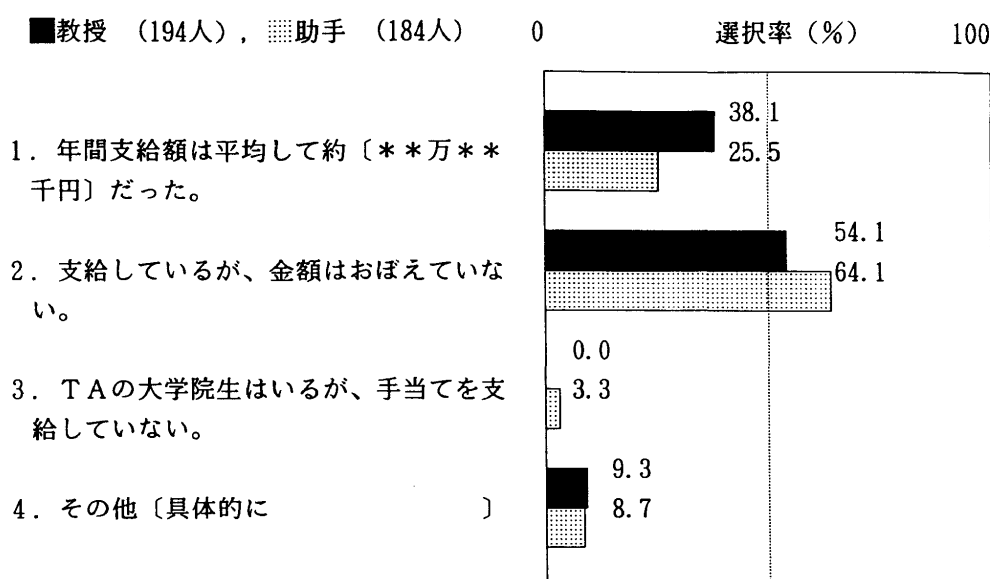


図3 平成7年度TA手当て年間平均支給総額（設問9）の結果

設問10：あなたの所属講座の大学院生の平成7年度TA手当ては、部局に支給された金額通りに支給されたでしょうか。次の中から、あてはまるものを1つ選んで、その番号に○をつけてください。

この結果は、図4に示される。「4. その他」を除き、2（職階）×3（項目）のカイ二乗検定を行なったところ有意差が見られた〔 $\chi^2(2)=45.5$, $p<.01$ 〕。残差分析では、「1. 部局への支給額通りに全額支給した」は教授の選択率が高く、「3. 分からない」で助手の選択率が高いことが分かった。

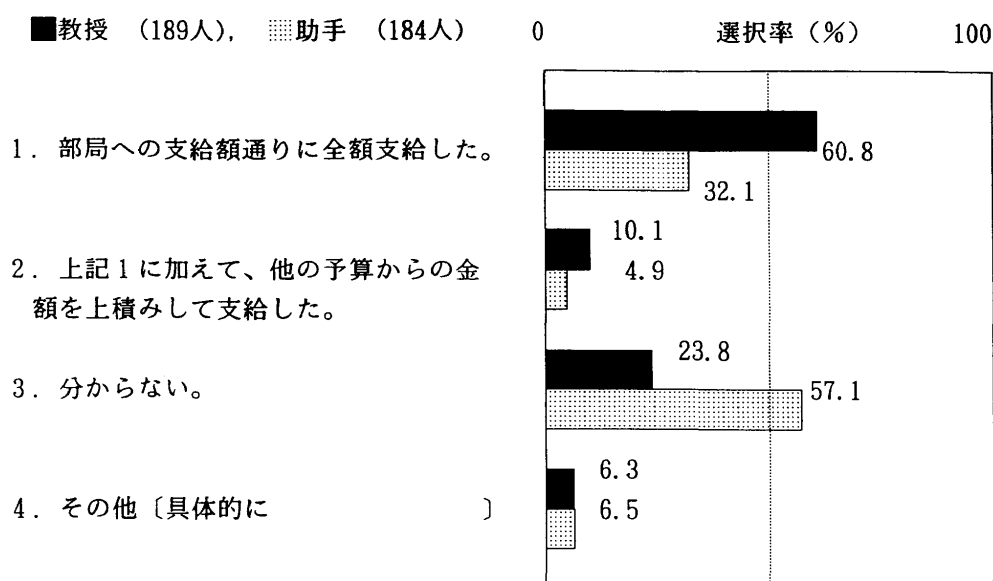


図4 部局への支給額と大学院生への支給額の関係（設問10）についての結果

設問11：平成6年に刊行された『京都大学自己点検・評価報告書』では、TA制度の業務内容について次のように述べています。「具体的業務内容は、実験・実習、演習等の教育補助、レポート作成指導、講義資料等の作成・整理、データ整理等であるが、実態は各研究科によって異なる」（49ページ）。

あなたの所属講座の大学院生は、TAとしてどんな仕事を担当していますか。次の中から、あてはまるものをいくつでも選んでその番号に○をつけてください。

結果は、図5に示される。教授、助手ともにTAの仕事として「実習授業の教育補助」、次いで「演習授業の教育補助」をあげている。また、「学部生の卒業論文等の指導」、「学部生の勉学に関する相談」、「講義授業の資料作成等」の仕事もそれなりの重要性があることが読み取れよう。

カイ二乗検定による職階の差は、「1. 講義授業の資料作成等」と「2. 演習授業の教育補助」で教授の選択率が高いことが示された〔それぞれ、 $\chi^2(1)=18.3$, $p<.01$ 、及び $\chi^2(1)=29.3$, $p<.01$ 〕。

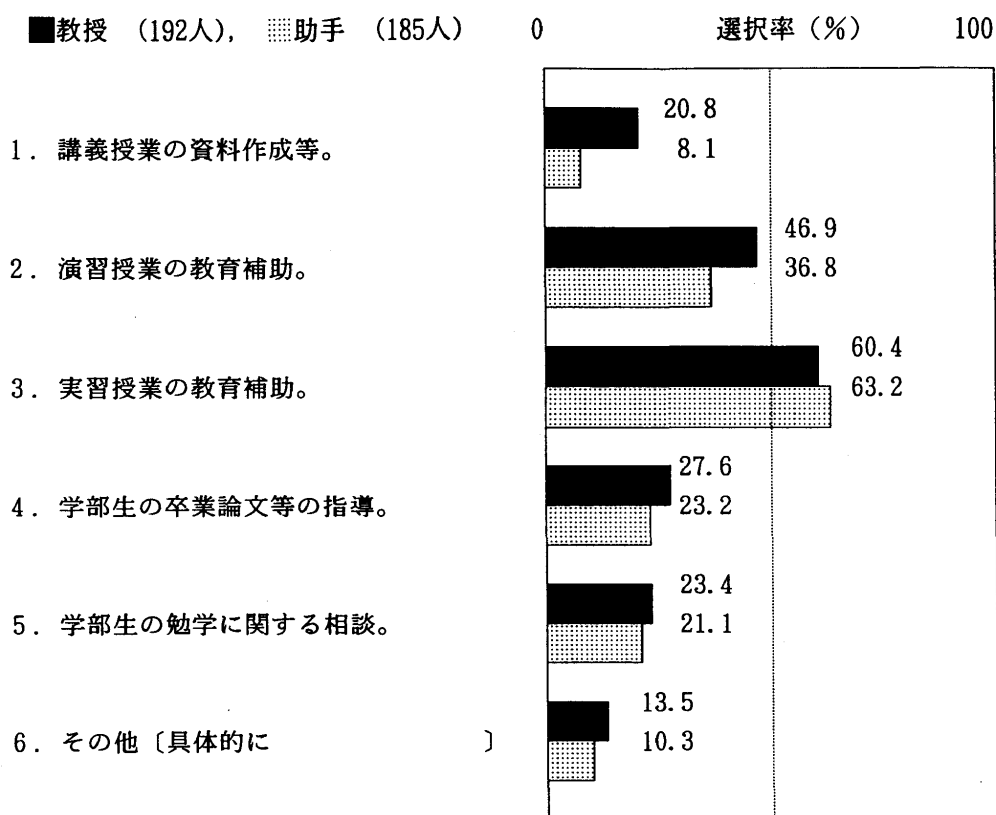


図5 TAの業務内容（設問11、複数回答可）についての結果

設問12：あなたは、大学院生にとってTAの経験が将来大学教員・研究者になるためのトレーニングの機会として役に立っていると思いますか。次の中から、あてはまるものを1つ選んで、その番号に○を1つつけてください。

結果は、図6に示される。

TAの経験が将来大学教員・研究者になるためのトレーニングの機会として「大いに役に立っていると思う」と「少しは役に立っていると思う」の回答者をあわせた肯定派は、教授で73.1%、助手で61.9%であった。他方、「あまり役に立っていないと思う」と「まったく役に立っていないと思う」をあわせた懐疑派が2割強あったことにも注目しなければならない。

2 (職階) × 5 (項目) のカイ二乗検定は有意であった [$\chi^2(4)=25.9$, $p<.001$]。残差分析では、「1. 大いに役に立っていると思う」は教授が、「4. まったく役に立っていない」と「5. どちらともいえない」では助手の選択率が高いことが示された。

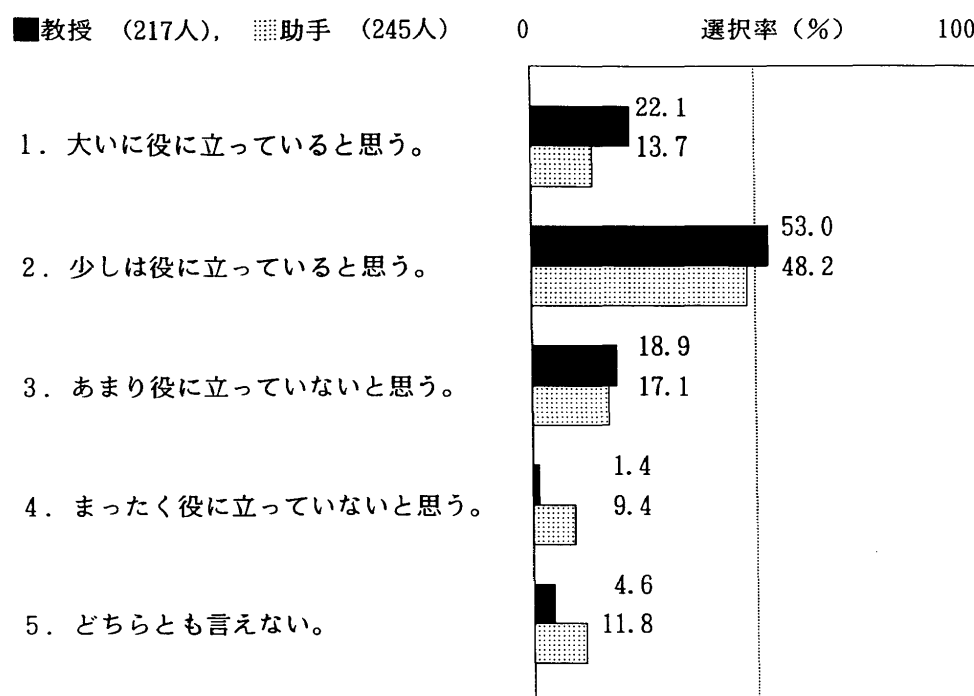


図6 TA経験はトレーニングの機会として役立つか(設問12)に関する結果

設問13: 文部省の「ティーチング・アシスタント実施要領」(平成7年度)は、TA制度の実施細目について、「ティーチング・アシスタントに教育補助業務を行わせるに当たっては、本制度の運用についての大学全体としての明確な共通認識を形成しつつ、適宜、実施細目等を策定するとともに、①事前における当該業務に関する適切なオリエンテーションのほか、②担当教官による継続的かつ適切な指導助言、③ティーチング・アシスタント従事者からの意見聴取の仕組の確保、④教育的効果を高めるための工夫等を行い、指導教官による恣意的な雇用や単なる雑務処理に終始することなく、本制度の目的に照らした円滑な運用がなされるよう留意すること。」と規定しています。

大学院生のティーチング・アシスタントの仕事が今後拡大して行くとすれば、あなたは次のどの点についての改善を行うことが望ましいと考えますか。次の中から、あてはまるものをいくつでも選んで、その番号に○をつけてください。

結果は、図7に示される。教授が望ましいと考えていることは「TAの仕事の内容に見合った高い報酬を払うこと」(60.7%)、「教官が継続的な指導や助言を行うこと」(48.6%)、「TAが肩書や職歴として社会に認知されること」(46.6%)、「TA従事者からの仕事内容の改善等の提言を受けとめること」(39.7%)などであった。これに対して助手では、「TAの仕事の範囲や内容に関する事前のオリエンテーションを実施すること」(50.6%)、「TAの仕事の内容に見合った高い報酬を払うこと」(44.2%)、「TAが肩書や職歴として社会に認知されること」(43.1%)などが望ましいと評定された。

カイ二乗検定による職階の差は、「1. TAの仕事の範囲や内容に関する事前」で助手の選択率が高く [$\chi^2(1)=5.7$, $p<.05$]、「2. 教官が継続的な指導や助言を行うこと」及び「6. TAの仕事の内容に見合った高い報酬」で教授の選択率が高いことが示された [それぞれ、 $\chi^2(1)=7.3$, $p<.01$ 、及び $\chi^2(1)=14.0$, $p<.001$]。

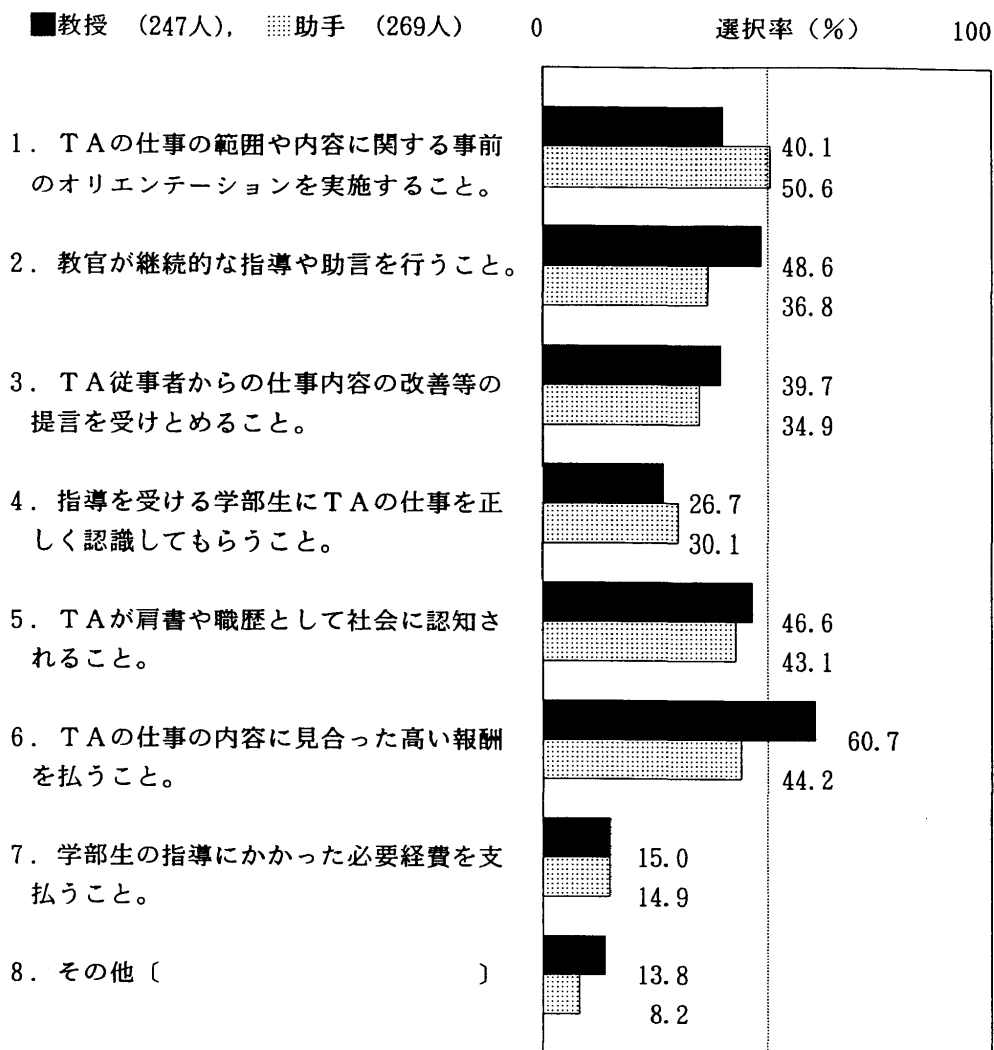


図7 TAの望ましい改善点（設問13、複数回答可）についての結果

設問14：大学院生のティーチング・アシスタントの仕事が今後拡大して行くとすれば、あなたは次の側面のうちどれを重要と考えますか。次の中から、あてはまるものをいくつでも選んで、その番号に○をつけてください。

この結果は、図8に示される。

「1. 大学院生が将来大学に勤めたり研究職に就くためのよいトレーニングとなる」は教授では71.8%と高いが、助手では52.1%にすぎない。この職階差は有意である〔 $\chi^2(1)=21.0$, $p<.01$ 〕。

「2. 大学院生が学部生の教育や研究指導そのものに喜びを感じる」は、TA制度の趣旨からは重要であると考えられるが、教授34.3%、助手26.4%にすぎず、教官からはあまり重要視されていないことが示された。この項目についての職階差は、危険率5%水準では有意でない〔 $\chi^2(1)=3.7$, $p<.10$ 〕。

「3. 大学院生が自分の研究に直接あるいは密接に関連する仕事で収入を得られる」は、教授64.1%、助手66.8%で職階による差はない〔 $\chi^2(1)=0.4$, NS〕。この選択率は、TA手当での現状の金額を考えると、むしろ高いと言えるかもしれない。

「4. 大学院生が無駄な通勤時間を要せずに収入を得られる」では、教授23.0%、助手21.1%の選択率にとどまった。職階差は有意でない〔 $\chi^2(1)=0.3$, NS〕。

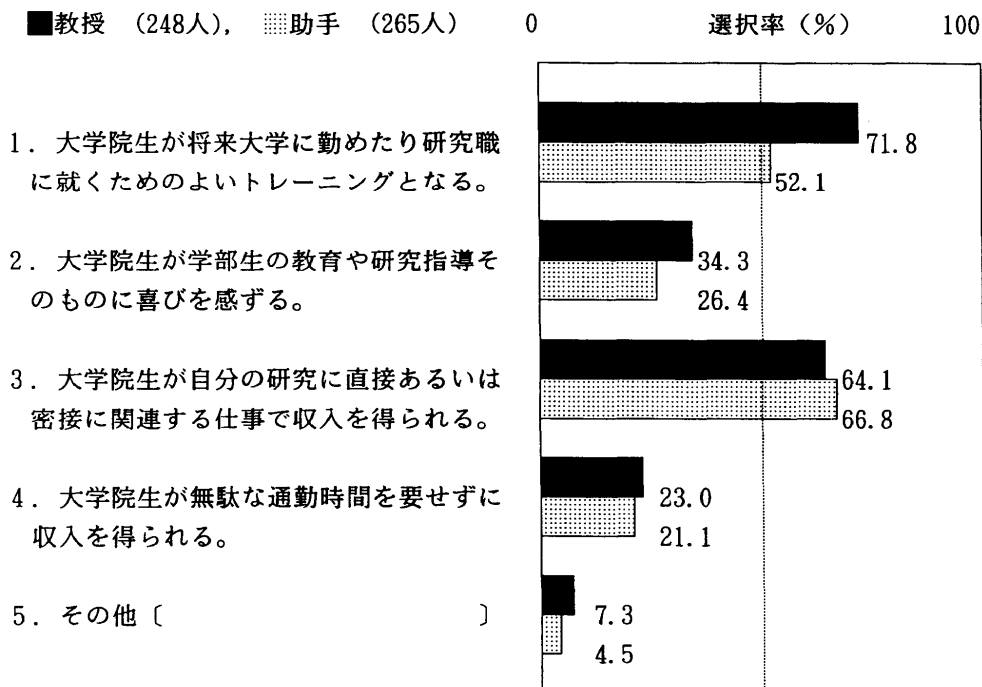


図8 TAの仕事拡大する上で重要な側面(設問14、複数回答可)についての結果

設問15: TA制度は望ましい側面ばかりではないかもしれません。また、大学院生の処遇の改善のみが目的であれば、TA制度以外の方法も考えられます。あなたは、大学院生を指導する立場から、次の意見のうちどれに賛成しますか。次の中からあなたが賛成するものがあれば、いくつでも選んで、その番号に○をつけてください。

この結果は図9に示される。選択率が高かったのは、「4. TA制度の拡充でなく、むしろ奨学金の拡充をはかってやるべきだ」であり、教授57.7%、助手60.4%であった〔職階差なし; $\chi^2(1)=0.7$, NS〕。これは、次の設問16の結果にも反映されている。

二番目に選択率が高かったのは、「1. 学部生の教育や研究指導よりも、院生自身の教育・研究に時間を取らせたい」であり、教授47.3%、助手51.4%であった〔職階差なし; $\chi^2(1)=0.7$, NS〕。

「2. TA制度は、大学院生に対する管理の強化となり、彼らの自由な時間を奪うことを危惧する」と「3. 同じ報酬なら、TAの担当ではなく、他大学への非常勤講師等の仕事に就くことを大学院生に推奨する」の選択率は相対的に低く、その職階差も有意ではない〔それぞれ、 $\chi^2(1)=2.8$, $p<.10$; $\chi^2(1)=1.0$, NS〕。

設問16: 大学院生の収入源として望ましいものは何でしょうか。次にあげるものについて、あなたが望ましいと思う程度をそれぞれ10点満点(0~10点)で評価してください。

この設問では、「大学院生の収入源として望ましいもの」としてあげられた10項目について、10段階での評価によって答えてもらった。各項目の評価平均値の結果が図10に示される。この図では、項目によって回答者数が異なるので、回答者数は範囲で示している。図10から明らかなように、各項目の評価平均値における教授と助手の差は小さい。

大学院生の収入源として最も望ましいものとされたのは、「2. 日本学術振興会特別研究員」、次いで、「1. 日本育英会等の奨学金」、「3. リサーチ・アシスタント(研究補佐)」と続き、ティーチング・アシスタントは、教授、助手ともに4位に位置した。

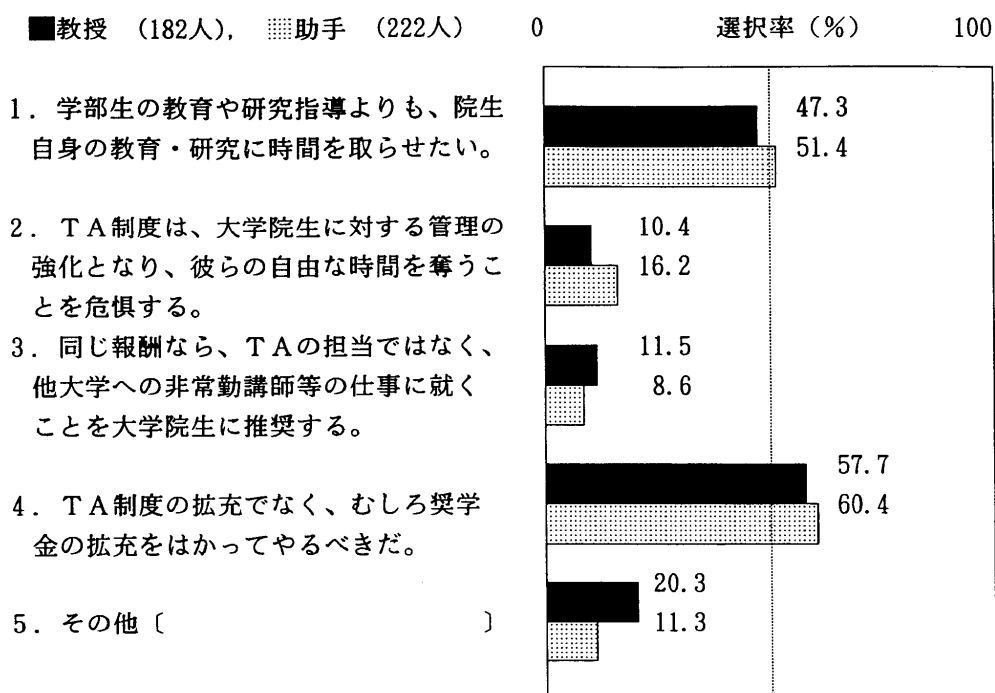


図9 大学院生の処遇の改善に関する意見（設問15、複数回答可）の結果

全体的考察

ティーチング・アシスタントに関して尋ねた設問6から設問16までの結果をまとめると、次のようになる。

本調査の回答者は、ティーチング・アシスタント制度の沿革や規定についての知識が比較的豊富であるが、助手は教授に比べて知識が共有されていない面が見られた（図1）。本調査の開始時点では「助手＝実務担当者」という規定を行なったが、TAの申請（図2）や支給金額の掌握（図3）の点において、助手よりも教授が直接行なっていると示唆される結果が得られている。また、TAの事務手続に関しては2割強のケースで大学院生自身が手続を行なっているという実態が明らかになった（図2）。「誰がティーチング・アシスタントの事務手続をすべきか」という問題は、今後更に論議されるべきであろう。

TAの業務内容としては、予想されたように実習と演習中心であり（図5）、そのような業務は大学院生が大学教員・研究者になるためのトレーニングとして役立っていると認識されている（図6）。また、今後の拡大の方向性の一つもそこにある（図8）。しかし、そのためにはTAの仕事の範囲や内容についての事前のオリエンテーション、継続的な指導・助言が必要となるが、他方TAを肩書や職歴として社会的に認知されるようにもっていくことや、仕事の内容に見合った報酬を払うことも必要と考えられている（図7）。

文部省通達では、TA制度の目的の一つに「大学院学生の処遇の改善の一助」が掲げられているが、手当て支給の現状は約3分の1が年間5万円以下、約3分の2が年間10万円以下となっており（図5）——但しこれは判明分であって回答者の約6割は支給金額を覚えていないと答えている——ごく小さな「改善の一助」にすぎない。このような現状の問題点は教官の間で強く意識されている点であり（図7）、「むしろ奨学金の拡充をはかってやるべきだ」と考える教官が多い（図9）。ティーチング・アシスタントは、大学院生の収入源としては、日本学術振興会特別研究員、日本育英会等の奨学金、リサーチ・アシスタントに次ぐ重さしかない（図10）。このような現状を改善しないと、ティーチング・アシスタント制度は遠くない将来にその存亡が問われることになるだろう。

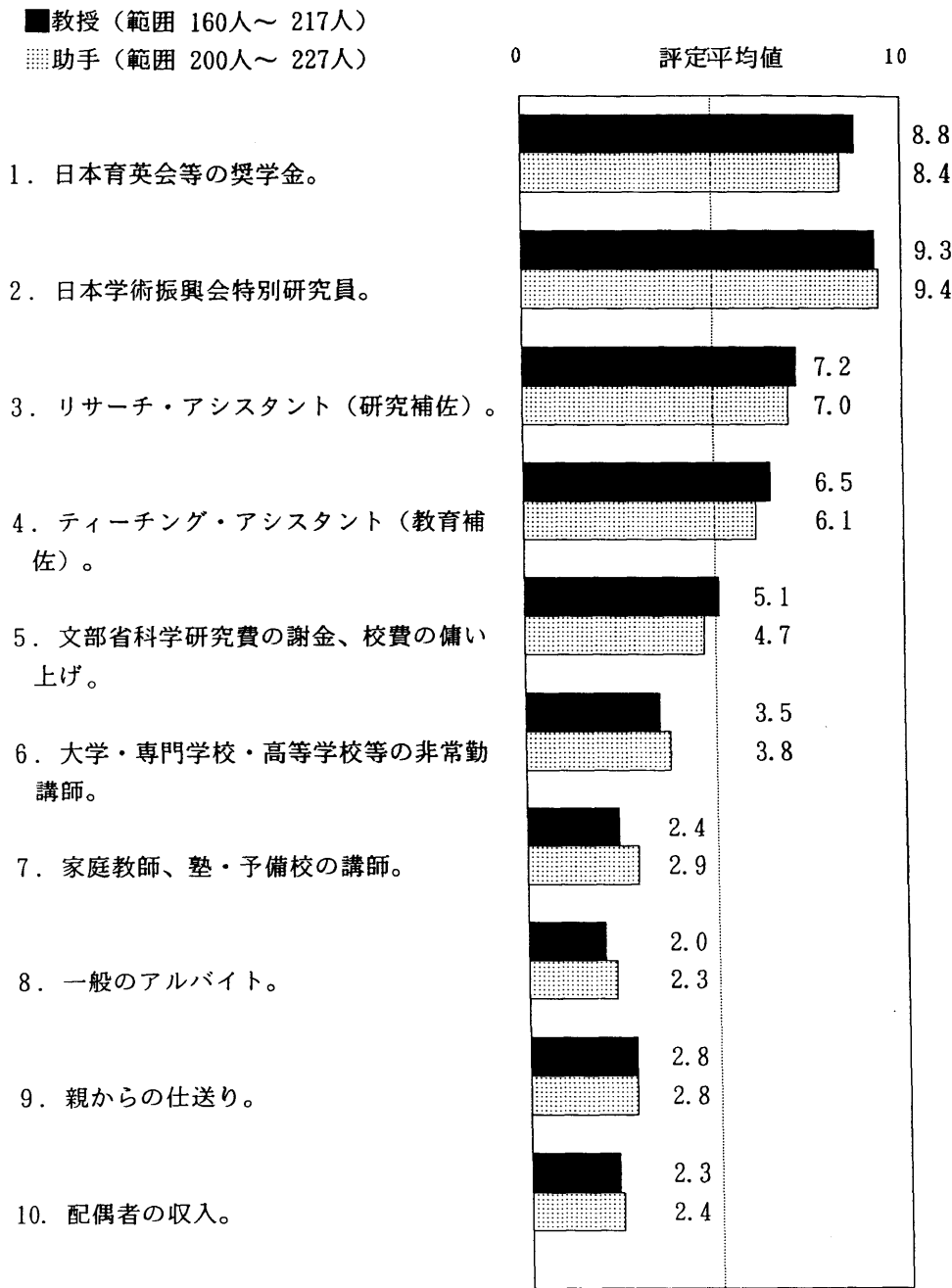


図10 大学院生の収入源として望ましいもの（設問16）についての結果

〔付 記〕

本研究の内容の一部は、1997年5月16日に開催された高等教育教授システム開発センター第14回公開研究会において、第一著者によって発表された。

【文 献】

経済学研究科・経済学部教育改革研究会『ティーチング・アシスタント制度の研究と実施経験』，京都大学経済学研究科発行，1996年。

子安増生・藤田哲也「ティーチング・アシスタント制度の現状と問題点：教育学部教育心理学科のケース」『京都大学高等教育研究』，第2号，77-83，1996年。

京都大学自己点検・評価委員会『京都大学自己点検・評価報告書』，京都大学発行，1994年。